

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan dan saling melengkapi, karyawan adalah modal perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidup tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri. Maka karyawan harus diperhatikan kesejahteraan nya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan di perusahaan, begitu pula dengan karyawan yang tidak hanya menuntut hak saja, akan tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan tidak diselesaikan. Namun masih ada perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga karyawan menjadi kehilangan motivasi, malas, dan terkesan tidak baik hasil pekerjaannya. Sehingga mereka beranggapan bahwa sekeras apa pun mereka bekerja perusahaan tidak mempedulikan mereka, apalagi untuk memberikan kesejahteraan dan imbalan yang layak untuk mereka.

Kesejahteraan psikologis seseorang tidak hanya sebatas bagaimana seseorang mampu menerima keadaan dirinya saja, akan tetapi banyak hal yang dapat mempengaruhinya. Fenomena saat ini yang sering kita lihat di media maupun masyarakat banyak terjadi kasus karyawan mogok kerja dikarenakan menuntut kesejahteraan mereka. Detiknews (2017) diberitakan bahwa lebih dari 1.000 karyawan sebuah pabrik ban di Purworejo, Jawa Tengah melakukan aksi

mogok kerja. Aksi dilakukan karena mereka menuntut keadilan dan perbaikan kesejahteraan. Sedangkan Kompas (2017) juga terdapat aksi mogok dikarenakan Pekerja Kontrak Pertamina Sangasanga menuntut kesejahteraannya.

Untuk mencegah terjadinya tindakan dari para karyawan yang tidak diinginkan oleh perusahaan, maka tugas manajemen perusahaan yaitu harus memenuhi tuntutan karyawan dengan memberikan kesejahteraan yang adil dan bijaksana, semua itu dilakukan demi terciptanya kesejahteraan karyawan dan kesejahteraan perusahaan

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. untuk mempertahankan karyawan ini hendaknya diberikan kesejahteraan/kompensasi lengkap/*fringe benefits*. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar semangat kerja meningkat adalah melalui program kesejahteraan karyawan yang disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan serta berpedoman kepada kemampuan perusahaan.

Karyawan adalah aset utama bagi setiap perusahaan. sebagai modal, karyawan perlu dikelola agar tetap produktif. Akan tetapi pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status,

keinginan dan latar belakang yang berbeda - beda. Oleh sebab itu perusahaan dituntut untuk bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan. sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya. Karyawan semacam itu merupakan asset utama yang penting dan salah satu faktor penunjang keberhasilan pekerjaan dalam menjalankan perusahaan.

Pentingnya program kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001) adalah : “Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relatif rendah.” Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maka mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan para karyawan akan lebih berdisiplin.

Kesejahteraan psikologis adalah suatu kajian ilmu psikologi positif mengenai individu yang tidak terhindar dari rasa sakit, tetapi dapat berfungsi secara optimal dalam menjalani kehidupannya. Kesejahteraan psikologis didefinisikan sebagai sebuah keadaan dimana individu menerima keadaan dirinya, memiliki hubungan positif dengan orang lain, mampu membuat keputusan sendiri, menguasai lingkungan, memiliki tujuan hidup dan membuat kehidupannya

bermakna serta mempunyai keinginan untuk terus tumbuh dan berkembang (Ryff dan Keyes, 1995). Ryff dan Singer (1996) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*), antara lain yaitu faktor demografis, dukungan sosial, evaluasi terhadap pengalaman hidup, dan religiusitas

Dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan adalah suatu usaha perusahaan sebagai balas jasa pelengkap berupa uang dan tunjangan ataupun penghargaan, baik secara langsung maupun tidak langsung berdasarkan kebijaksanaan sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam rangka mempertahankan karyawannya dan memperbaiki kondisi baik secara fisik maupun mental psikologis karyawan agar sejahtera dan produktivitas kerjanya meningkat.

Mensejahterakan karyawan merupakan visi dan misi dari Waroeng Spesial Sambal SS. Waroeng yang sudah berdiri sejak 18 tahun yang lalu ini terus meningkatkan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang kesejahteraan karyawannya. Hal ini dibuktikan dengan adanya fasilitas yang terus ditambah dan diperbaiki. Adapun fasilitas yang diberikan oleh perusahaan terkait peningkatan nilai nilai religiusitas adalah seperti, pemutaran video keagamaan maupun pengajian di waroeng waroeng dan dibukanya waroeng pada siang hari setelah sholat jum'at di setiap hari jum'at. Adapun pemutaran video dilakukan berdasarkan kepercayaan agama dari tiap tiap personel yang ada di Waroeng, hal ini bertujuan untuk menambah nilai nilai spiritual karyawan yang mana akan

berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Sebagaimana hasil penelitian dari yang dilakukan oleh Alfakseir tahun 2012 yang meneliti tentang religiusitas, makna hidup dan kesejahteraan psikologi pada mahasiswa muslim di Inggris dengan sampel berjumlah 60 orang mahasiswa di *University Of Southampton and Birmingham* di Inggris, menunjukkan mahasiswa muslim memandang kehidupan ini dengan penuh makna dan sumber makna hidup tersebut paling besar berasal dari aktivitas keberagamaan mereka dan hubungan yang baik dengan keluarga dan hanya sedikit berasal dari *hedonistic activities* dan kepemilikan benda. Artinya kesejahteraan itu bukan berarti dilihat dari seberapa banyak seseorang melakukan aktivitas-aktivitas yang menyenangkannya, seperti menikmati hiburan, berjalan-jalan, makan-makan di restoran dan lain-lain.

Adapun hal yang melatarbelakangi pemberian nilai-nilai spiritual ini adalah ketika diadakannya pertemuan kepala cabang nasional yang diselenggarakan di kantor pusat, terjadi sesi tanya jawab oleh direktur dengan salah satu kepala cabang, terkait hal apa saja yang menjadi kendala ketika menjadi kepala cabang, kepala cabang menjawab “Adapun kendala ketika menjadi kepala cabang adalah kurangnya saya waktu untuk beribadah, kadang enggak sholat, dikarenakan tidak adanya waktu untuk beribadah”. Dari fenomena diatas maka dibuatlah briefing nilai-nilai spiritualitas guna menambah keimanan spiritual pada karyawan di waroeng Spesial Sambal SS. Prinsip dan visi misi dari Waroeng Spesial Sambal SS adalah menyejahterakan karyawan yang berada di dalamnya, dalam hal ini kesejahteraan tidak hanya berupa uang ataupun materi saja, akan tetapi juga kesejahteraan yang bersifat rohani.

Religiusitas sangat penting dimiliki setiap individu. Manusia pada dasarnya merupakan makhluk spiritual, sehingga kedamaian dan ketentraman sejatinya akan didapat apabila manusia itu dekat dengan Tuhannya. Religiusitas adalah kata kerja yang berasal dari kata benda *religion*. Religi itu sendiri berasal dari kata re dan ligare artinya hubungan kembali yang telah putus, yaitu menghubungkan kembali tali hubungan antara Tuhan dengan manusia (Indrawati et al., 2010). Chateters (2000) seperti dikutip Thontowi (2005), mendefinisikan religiusitas sebagai sebuah proses untuk mencari sebuah jalan kebenaran yang berhubungan dengan sesuatu yang sakral.

Salah satu dimensi Kesejahteraan (*Psychological well being*) adalah tujuan hidup. Dimensi ini menjelaskan mengenai kemampuan individu untuk mencapai tujuan dalam hidup. Seseorang yang mempunyai rasa keterarahan dalam hidup, mempunyai perasaan bahwa kehidupan saat ini dan masa lalu mempunyai keberartian, memegang kepercayaan yang memberikan tujuan hidup, dan mempunyai target yang ingin dicapai dalam hidup, maka ia dapat dikatakan mempunyai dimensi tujuan hidup yang baik. Dimensi ini sangat berkaitan erat dengan transendensi dimana segala persoalan hidup diarahkan kepada Tuhan dan individu yang memiliki tingkat religiusitas tinggi lebih mampu memaknai kejadian hidupnya secara positif sehingga hidupnya menjadi lebih bermakna. Hanya saja religiusitas tidak sekedar melakukan dengan baik ritual/perintah/larangan dalam agama (*not just about doing well*), tetapi pengalaman kedekatan kepada Tuhan (spiritualitas) menjadi factor yang paling penting.

Seseorang yang mempunyai kesejahteraan psikologis yang tinggi akan lebih merasakan kepuasan dan kebahagiaan secara psikologis di dalam hidupnya. Amawidyati dan Utami (2007) mengungkapkan bahwa sikap positif seperti ketabahan, adanya penerimaan, serta hubungan yang positif dengan orang lain yang menyebabkan terbentuknya kondisi psikologi yang positif. Argyle (Hadjam & Nasirudin, 2003) menemukan bahwa religiusitas membantu individu dalam mempertahankan kesehatan psikologis individu dalam mempertahankan kesehatan psikologis individu di saat-saat sulit.

. Dari data yang ada pada tahun 2017 menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis pada karyawan SS meningkat, hal ini dilihat dari data tingkat resign tahun 2017 sebanyak 61 personel yang mengalami penurunan, dibandingkan tingkat resign tahun 2016 sebanyak 138 personel. Salah satu yang menjadi faktor penyebabnya adalah kurangnya kesejahteraan yang diterima oleh karyawan.

Peneliti pernah melakukan wawancara kepada beberapa karyawan Waroeng Spessial Sambal SS :

“ Bagaimanakah kesejahteraan di SS itu? Maka subjekpun bercerita, SS sudah banyak memberikan kesejahteraan untuk karyawannya, dari pertama saya masuk SS di tahun 2006 baru ada 2 waroeng di Solo ini, jam kerjanya yang dulu *longshift* terus tiap harinya, ya sekarang sudah tidak *longshift*, yang dulunya 12 jam kerja sekarang jadi 8 jam kerja, saya juga dibantu untuk punya rumah sendiri, tapi ya gimana ya mas, sebenarnya untuk gaji di SS itu lebih dari cukup kalau

tidak punya cicilan yang lainnya, kalau untuk seperti saya ya ngepres karna saya juga punya cicilan rumah, ya semuanya di syukuri saja mas, istri saya juga tidak pernah mengeluh dengan pendapatan saya bekerja di SS, saya lebih suka di waroeng mas, dibanding di kantor, karena ketika saya di waroeng bisa membantu teman teman yang ada di waroeng di luar waroeng pun saya juga senang menolong, kemarin saya menolong orang kehabisan bensin di jalan, saya bantu carikan bensin, saya di kasih uang tetapi saya menolaknya karna saya punya niat suatu saat nanti kalau saya punya kesusahan nanti pasti akan dibantu orang lain. Saya melanjutkan pertanyaan kepada personel yang lain “Bagaimana dengan sholat njenengan mas? Alhamdulillah mas, untuk sholat yang dulu saya belum tertib dikarenakan dulu masih sering *longshift*, untuk sekarang sudah bisa rutin, yak waroeng jamnya sudah teratur mas, dibanding dengan dulu. Dan sekarang juga ada briefing Spiritualitas di tiap minggunya itu bisa menambah wawasan kami dalam agama mas.”

Dalam pembicaraan dengan karyawan waroeng spesial sambal SS di atas, mereka mengatakan bahwa banyak sekali pengaruh positif yang didapati, mereka menjadi lebih taat pada perintah dan menjauhi larangan yang dibuat oleh agama masing-masing dan mereka merasa lebih dekat dengan kesehatan, yang dulunya bekerja 12 jam sekarang sudah 8 jam kerja, lebih tertata lagi ibadahnya, mensyukuri apa yang sudah diberikan oleh SS, walau dirasa kurang dikarenakan adanya cicilan pembayaran yang lainnya, adanya pengajian di setiap minggunya. Maka ketika muncul religisiusitas pada diri mereka, maka mereka merasakan kenyamanan, ketentraman, keamanan dan penghayatan kebahagiaan dan

kesejahteraan psikologis sehingga kemampuan untuk berbuat baik pun muncul di setiap kehidupan karyawan walaupun itu di luar waroeng atau diluar tempat pekerjaan.

Dari berbagai uraian yang dikemukakan di atas, maka muncul sebuah rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu “Adakah hubungan antara religiusitas dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan waroeng spesial sambal SS?”. Untuk menjawab pertanyaan tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut dengan melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan antara religiusitas dengan kesejahteraan psikologis pada Karyawan Waroeng Spesial Sambal SS”**.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ada 4 macam, yaitu :

1. Untuk mengetahui hubungan kesejahteraan Psikologis dengan Religiusitas.
2. Untuk mengetahui tingkat Religiusitas karyawan Waroeng Spesial Sambal SS Area Solo
3. Untuk mengetahui tingkat Kesejahteraan karyawan Waroeng Spesial Sambal SS Area Solo
4. Untuk mengetahui sumbangan efektif religiusitas dengan kesejahteraan psikologis

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan di bidang Psikologi, terutama psikologi industri dan organisasi yang secara lebih mendalam menggali tentang kehidupan keberagamaan pada karyawan waroeng spesial sambal SS, bagaimanapun memperdalam sisi spiritual dan meningkatkan kesejahteraan psikologis di dalam lingkup perusahaan. Penelitian ini juga akan menambah pengetahuan tentang psikologis agama yang menekankan pada perkembangan spiritual seseorang yang dalam penelitian ini membahas karyawan waroeng spesial sambal SS.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberi manfaat pada :

- a. Secara praktis penelitian ini dapat menambah dan meningkatkan pengetahuan Industri dan Organisasi, bahwa religiusitas sangat membantu di dalam mensejahterakan karyawan perusahaan. Sehingga perusahaan sebaiknya mengembangkan kesadaran beragama yang sangat berguna bagi perusahaan dalam mendapatkan kesejahteraan psikologis sehingga dengan adanya religiusitas pada karyawan maka masalah-masalah yang timbul dapat diatasi.

b. Manfaat praktis lainnya adalah dapat digunakan sebagai pengetahuan dan data empiris mengenai religiusitas dan kesejahteraan psikologis pada karyawan waroeng spesial sambal SS. Selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan bagi penelitian selanjutnya sebagai pedoman dalam menghadapi kesejahteraan karyawan terutama kebutuhan akan Spiritualitas.